

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. MITRA BUMI
KABUPATEN KAMPAR**

Oleh:

**Rizka Audina
Pembimbing: Nuryanti Dan Haryetti**

*Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email: rizkaaudina06@yahoo.com*

*Effect Of Supervision, Financial Compensation And Work Discipline On
Employee Productivity At PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar*

ABSTRACT

The research was conducted at PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar. With the aim to identify and analyze the influence of Influence Supervision, Financial Compensation and discipline on labor productivity at PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar. Population is the whole object to be examined. Where in this study population was all employees of PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar. The number of employees is 113 people. Determination of the number of samples using census method by setting it to 113 employees as respondents and data processing using multiple linear regression. Based on the test results if the data using multiple linear regression can be drawn some conclusions, namely: supervision, financial compensation and working discipline simultaneously affect the productivity of employees at multiple linear regression. Supervision partial effect on the productivity of employees at multiple linear regression. Financial compensation is partially affected the productivity of employees at multiple linear regression. Labor discipline partial effect on the productivity of employees at multiple linear regression. Expected to companies in order to increase productivity of employees. For example, by giving motivation regarding bonuses, big salary, and other benefits for employees who work in earnest. Thus increasing employee productivity.

Keywords: Monitoring, Compensation, Discipline and productivity.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan, seiring dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan

kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Provinsi Riau pada umumnya dikenal sebagai daerah yang kaya akan potensi alamnya seperti pertambangan, perkebunan,

pertanian dan lainnya. Begitu banyaknya sumber daya yang dimiliki tersebut merupakan anugerah yang tak ternilai harganya yang dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin.

Saat ini perkebunan kelapa sawit menjadi primadona bagi perekonomian dibandingkan sektor perekonomian yang lainnya, ini terbukti dengan makin bertambah banyak munculnya perusahaan-perusahaan swasta yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit yang mampu bersaing dengan perusahaan perkebunan dan perusahaan swasta lainnya.

PT. Mitra Bumi merupakan suatu perseroan terbatas bergerak dalam bidang penerimaan Tandan Buah Segar Sawit yang kemudian diolah menjadi CPO (Crude Palm Oil) dan PK (Palm Kernel) dengan nama PKS – PT. Mitra Bumi.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar pada tahun 2015 sebanyak 113 orang. Untuk mengetahui produktivitas karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Dimana tingkat produktivitas ini diperoleh dengan cara membandingkan jumlah tenaga kerja dengan realisasi produksi dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pengamatan penulis, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar dalam kurun waktu 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2011-2015 masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari tingkat pencapaian target produksi CPO yang hasilnya masih belum optimal. PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar mengalami permasalahan dalam mencapai target yang tidak sesuai dengan apa yang

sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam rencana kerjanya. Hasil produksi CPO 5 tahun terakhir cenderung mengalami penurunan dari tahun ke tahun.

Mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja maka pengawasan mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan perusahaan maka akan menciptakan suatu produktivitas yang baik bagi karyawan, dimana produktivitas akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas kerja sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang telah ditentukan maka dalam meningkatkan produktivitas kerja, pengawasan mempunyai peran penting, pengawasan yang baik dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

Berdasarkan hasil pra survey tentang pengawasan bahwa pengawasan kerja pada perusahaan tersebut belum memadai. Hal ini sebaiknya harus menjadi perhatian yang serius oleh pihak perusahaan dalam mengevaluasi kinerja para atasan yang telah ditetapkan untuk mengawasi karyawan agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan karyawan dan pihak perusahaan. Untuk melaksanakan aktivitas sesuai kemajuan teknologi dibutuhkan sumberdaya manusia yang memadai dari segi kualitas dan kuantitas yang dijiwai oleh sebuah organisasi.

Suatu perusahaan perlu melakukan pengawasan yang lebih efektif terhadap karyawannya, bertujuan agar apa yang direncanakan dapat tercapai. Karena setiap karyawan pasti ada yang sulit dalam melaksanakan pekerjaannya, jika pengawasan kurang efektif maka

bisa terjadi kesalahan dalam pekerjaan mereka. Untuk itu sebagai atasan diwajibkan memberi arahan dan sebagai tempat bertanya para karyawan ketika dalam kesulitan untuk menerima solusi yang baik atas ketidak mengertiannya tersebut dalam pekerjaannya.

Menurunnya produktivitas kerja karyawan tersebut kemungkinan disebabkan oleh berkurangnya semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar memberikan kompensasi yang finansial kepada karyawan sebagai bagian dari sistem imbalan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan dalam bekerja.

Secara umum persoalan kompensasi memang menjadi kendala yang paling banyak terjadi di perusahaan, termasuk di PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar. Sistem kompensasi finansial yang baik mempunyai dampak yang tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun secara regulasi besarnya nilai kompensasi sudah layak karena sudah memenuhi batas minimum upah yang ditetapkan pemerintah, namun dari sisi keadilan, besarnya nilai tersebut masih dirasakan kurang adil karena kurang mempertimbangkan prestasi, jabatan, tanggung jawab serta resiko kerja yang dihadapi oleh para karyawan dalam bekerja dilingkungan kerja.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang berasal dari karyawan itu sendiri adalah kedisiplinan. Semakin disiplin karyawan maka

semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Secara empiris, sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin memiliki peran positif yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kedisiplinan kerja karyawan salah satu indikasinya bisa terlihat dari kepatuhan karyawan dalam hal waktu kerja.

Dengan adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dan meninggalkan kantor pada jam kerja, tentunya akan memberi dampak negatif bagi perusahaan. Salah satu dampak yang ditimbulkan yaitu sering terjadinya keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga target penyelesaian tugas dan tujuan perusahaan sulit terealisasi atau tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan permasalahannya yaitu: 1) Bagaimana pengaruh pengawasan, kompensasi finansial dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi kabupaten Kampar? 2) Bagaimana pengaruh pengawasan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar? 3) Bagaimana pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar? 4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar?

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, kompensasi finansial dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah: 1) Sebagai salah satu syarat dalam menempuh Ujian Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Riau. 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumbangan pemikiran dan masukan bagi instansi terkait dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar. 3) Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang produktivitas kerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Pentingnya peningkatan produktivitas disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memperkuat perekonomian negara yang selanjutnya akan menghasikan

perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain. Organisasi sebagai alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya memenuhi kebutuhan perseorangan tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas.

Sutrisno (2009:99) berpendapat bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran dihitung dengan satuan fisik, bentuk dan lain-lain. Menurut Hasibuan (2008:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam produksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Indikator Produktivitas

Sutrisno (2009:104) memberikan beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur produktivitas kerja seorang karyawan:

1. Kemampuan. Kemampuan sangat tergantung dari keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Kedua aspek ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban karyawan

- dalam melakukan pekerjaannya tersebut.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
 3. Semangat kerja. Aspek ini merupakan usaha untuk menjadi lebih baik secara berkesinambungan. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari/periode dibandingkan dengan hari/periode sebelumnya.
 4. Pengembangan diri. Pengembangan diri selalu dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangnya maka pengembangan diri semakin mutlak diperlukan. Begitu juga dengan harapan akan menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja.
 5. Mutu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang pegawai. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil kerja yang terbaik untuk diri dan perusahaan.
 6. Efisiensi. Merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan

keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Pengawasan

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pimpinan dapat melakukan pengawasan langsung maupun tidak langsung seperti melakukan pengamatan ditempat kerja, memberikan laporan baik tertulis maupun lisan, dan sebagainya. Pengawasan juga menyebabkan karyawan bekerja secara lebih hati-hati, karena pimpinan selalu melakukan evaluasi, terutama untuk pengawasan langsung.

Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan sesuai yang di rencanakan. Sedangkan Siagian (2005:125) mendefinisikan pengawasan usaha sadar dan sistematis untuk lebih menjamin bahwa semua tindakan operasional yang diambil dalam organisasi benar-benar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator Pengawasan

Untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Menurut Handoko (2011:373-374), kriteria-kriteria pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci sebagai berikut:

1. Akurat.
Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat-waktu.
Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.
3. Obyektif dan menyeluruh
Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik.
Pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
5. Realistik secara ekonomis.
Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional.
Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
8. Fleksibel.
Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk operasional.
Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi.
Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Kompensasi Finansial

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut, perusahaan harus dapat memberikan rangsangan yang tinggi kepada karyawan agar sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang menjadi keinginan perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik dalam jangka waktu panjang dan kelngsungan hidup dari perusahaan tersebut dapat terjamin.

Menurut Simamora (2006:442) merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan ke[egawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Sedangkan Sinungan (2006:118) mengemukakan bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan

atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Dari beberapa pengertian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Indikator Kompensasi Finansial

Adapun untuk dapat mengetahui indikator dari Kompensasi Finansial menurut Mangkunegara (2006:158) yaitu sebagai berikut:

1. Upah
Merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
2. Gaji
Merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan).
3. Komisi
Mengaitkan gaji terhadap penjualan dibandingkan terhadap produksi, individu-individu mungkin mendapatkan presentase tertentu dari penjualan, presentase tertentu dari penjualan baru, atau untuk mencapai kuota penjualan. Beberapa tenaga pemasaran mendapatkan gaji dasar dan setelah itu memperoleh komisi diatas gaji dasar tersebut.
4. Bonus
Adalah pembayaran secara partai yang dikaitkan dengan

kinerja yang luar biasa/eksesional. Contohnya, seorang eksekutif biro iklan mungkin mendapatkan bonus untuk sebuah kontrak atau klien yang baru. Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya-biaya, namun tampaknya juga memperbaiki kepuasan karyawan.

5. Asuransi Kesehatan

Adalah asuransi yang secara khusus mengatasi resiko atas kesehatan, asuransi kesehatan akan menanggung seluruh biaya yang diperlukan jika anda jatuh sakit, termasuk juga jika sakit disebabkan oleh suatu kecelakaan.

6. Tunjangan Sosial

Adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negaranya unuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tantang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No.102 tahun 1952. Utamanya adalah sebuah bidang dari kesejahteraan sosial yang memperhatikan perlindungan sosial, atau perlindungan terhadap kondisi yang diketahui sosial.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan diri karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja,

terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2005:444)

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2006:305).

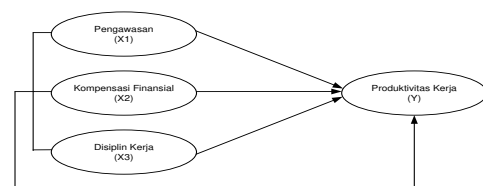
Indikator Disiplin Kerja

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan merupakan suatu hal yang perlu diketahui dan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika perusahaan mengetahui tentang tanda-tanda atau indikasi rendahnya kedisiplinan kerja maka dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil kebijakan maupun suatu keputusan yang tepat untuk mencegah serta mengatasi terjadinya penurunan kedisiplinan kerja karyawan sedini mungkin. (Dessler, 2011:291) menyatakan ada beberapa indikator disiplin, yaitu:

1. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan, karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.
5. Etika kerja, diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Kerangka Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber:Data olahan,2016

Hipotesis Penelitian

Dari rumusan masalah makapeneliti menduga:

1. Pengawasan, kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar.
2. Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar.
3. Kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar
4. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Mitra Bumi berada di Jalan Utama Desa Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang Seberang Kabupaten Kampar Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. Mitra Bumi. Jumlah karyawannya yaitu 113 orang. Penetapan jumlah sampel dilakukan dengan metode sensus dengan menetapkan seluruh populasi dijadikan sampel.

Operasional Variabel Penelitian

Produktivitas Kerja

Beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur produktivitas kerja seorang karyawan:

1. Kemampuan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Semangat kerja.
3. Pengembangan diri.
4. Mutu.
5. Efisiensi.

Pengawasan

Adapun indikator dari pengawasan adalah:

1. Akurat.
2. Tepat-waktu.
3. Obyektif dan menyeluruh.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik.
5. Realistik secara ekonomis.
6. Realistik secara organisasional.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
8. Fleksibel.
9. Bersifat sebagai petunjuk operasional.
10. Diterima para anggota organisasi.

Kompensasi Finansial

Adapun indikator dari kompensasi finansial yaitu sebagai berikut:

1. Upah
2. Gaji
3. Komisi
4. Bonus
5. Asuransi Kesehatan
6. Tunjangan Sosial

Disiplin Kerja

Beberapa indikator disiplin, yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan ketaatan pada standar kerja.
3. Ketaatan pada peraturan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrumen mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada uji validitas, sampel yang digunakan sebanyak 113 responden.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r table	Ket
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,507	0,184	Valid
	2	0,737	0,184	Valid
	3	0,575	0,184	Valid
	4	0,725	0,184	Valid
	5	0,450	0,184	Valid
	6	0,522	0,184	Valid
Pengawasan (X ₁)	1	0,638	0,184	Valid
	2	0,612	0,184	Valid
	3	0,629	0,184	Valid
	4	0,330	0,184	Valid
	5	0,539	0,184	Valid
	6	0,475	0,184	Valid
	7	0,556	0,184	Valid
	8	0,584	0,184	Valid
	9	0,372	0,184	Valid
	10	0,343	0,184	Valid
Kompensasi Finansial (X ₂)	1	0,605	0,184	Valid
	2	0,672	0,184	Valid
	3	0,688	0,184	Valid
	4	0,573	0,184	Valid
	5	0,632	0,184	Valid
	6	0,244	0,184	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	1	0,444	0,184	Valid
	2	0,681	0,184	Valid
	3	0,484	0,184	Valid
	4	0,799	0,184	Valid
	5	0,670	0,184	Valid

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa semua item pernyataan penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,818	Reliabel
Pengawasan	0,792	Reliabel
Kompensasi Finansial	0,820	Reliabel
Disiplin Kerja	0,813	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2016

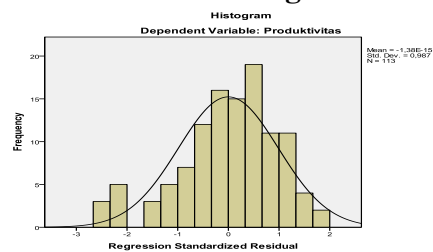
Dari Tabel 2 diatas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel ≥ 0.6 . Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau handal (dapat dipercaya). Dengan Demikian

dapat disimpulkan bahwa item-item untuk keempat variabel sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

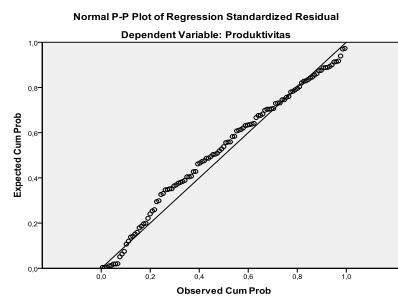
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 2
Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Data Olahan, 2016

Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar

garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hasil Regresi Berganda

Dari hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	,123	,212	,579	,564
Pengawasan	,476	,135	3,533	,001
Kompensasi	,256	,080	3,212	,002
Disiplin	,214	,095	2,248	,027

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Olahan Spss 2016

Dari Tabel 5.10, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Kepuasan kerja karyawan = $0,123 + 0,476X_1 + 0,256X_2 + 0,214X_3 + e$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,123. Artinya adalah apabila pengawasan, kompensasi financial, dan disiplin kerja diasumsikan nol (0), maka produktivitas kerja karyawan akan bernilai 0,123.
2. Nilai koefisien regresi variabel

pengawasan sebesar 0,476. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengawasan kerja sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,476 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi financial sebesar 0,256. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi financial sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 0,256 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,214. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 0,214 dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pembahasan Pengaruh Antara Variabel Penelitian

Pengaruh Pengawasan Kerja, Kompensasi Financial dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar

Hasil uji secara statistik dengan menggunakan uji simultan (uji f) membuktikan bahwa pengawasan kerja, kompensasi financial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar.

Sehingga dari uji diatas diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan pengawasan kerja, kompensasi finansial, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar dapat diterima.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh persoalan pengawasan kerja. Secara deskriptif, sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarakan yang menyangkut indikator pengawasan kerja dapat dilihat angka capaian untuk variabel pengawasan kurang sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya pengawasan kerja yang diterapkan perusahaan belum baik.

Sehingga dari uji diatas diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh persoalan kompensasi finansial. Secara deskriptif, sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarakan

yang menyangkut indikator kompensasi finansial dapat dilihat angka capaian untuk variabel kompensasi finansial tidak sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya belum sepenuhnya maksimal.

Sehingga dari uji diatas diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar dapat diterima.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar

Hasil uji secara statistik dengan menggunakan uji parsial (uji t) membuktikan bahwa p disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar.

Sehingga dari uji diatas diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar dapat diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Pengawasan, kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja

- karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar.
2. Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar.
 3. Kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar.
 4. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bumi Kabupaten Kampar.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawannya. Misalnya dengan memberi motivasi kerja yang menyangkut pemberian bonus, gaji yang besar, dan tunjangan lainnya bagi para karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh. Sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.
2. Diharapkan kepada perusahaan agar memperbaiki sistem pengawasan yang lebih baik lagi sehingga para karyawan mau bekerja secara disiplin dan mengikuti peraturan atau standar operasional prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Diharapkan kepada perusahaan agar memberi bonus atau kompensasi yang sesuai dengan beban kerja

yang diberikan kepada para karyawan.

4. Diharapkan kepada perusahaan agar memberi sanksi yang berat kepada para karyawan yang tidak mau mengikuti aturan kerja yang telah dibuat perusahaan, sehingga hal ini akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.
5. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa produktivitas kerja karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini serta menggunakan alat analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhalindo, Jakarta
- Handoko, T, Hani, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2008. *Manajemen SDM*. Jakarta: edisi revisi, cetakan ke-7. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, H Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo

- Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2006. *Produktivitas*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group
- Martoyo. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Sutrisno.2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Mandar Maju.
- Wirawan. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian*. Penerbit Bina Pustaka. Jakarta.